



PUTUSAN

Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bjm

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

(1.1) Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

SITI DZAKIROH, NIP: 6371056011990003, Agama, Islam, Tempat tanggal lahir, Martapura, 20 – 11 – 1999, yang beralamat, Jl. Sekumpul, GG, Puji Rahayu Rt. 012 Rw. 005 Kelurahan Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura, Provinsi Kalimantan Selatan, sebagai **Penggugat**.

lawan

PT. CINTA KERJA INDONESIA, yang beralamat, Jl. Karang Anyar I No. 62, Kelurahan loktabat utara, Kecamatan, Banjarbaru Utara, Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan, yang diwakili oleh Direktur **MUHAMMAD YACOB**, dalam hal ini memberi kuasa kepada **HERLINA BR BANGUN** Karyawan yang PT CINTA KERJA INDONESIA, yang beralamat kantor di Jln. Karanganyar 1, No. 62, Loktabat Utara, Banjarbaru, Kalimantan Selatan. bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Desember 2023, sebagai **Tergugat**;

(1.2) Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

2. TENTANG DUDUK PERKARA

(2.1) Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 22 November 2023, yang dilampiri risalah dan anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 29

Halaman 1 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



November 2023 dalam Register Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm, dan telah mengalami perubahan gugatan pada tanggal 8 Desember 2023 dengan gugatan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa perusahaan **TERGUGAT** bergerak di bidang Penyedia Jasa Tenaga Kerja
2. Bahwa **PENGGUGAT** bekerja di perusahaan **TERGUGAT** dengan jabatan sebagai, Staff Human Resources & Administrative, dengan penempatan di lokasi kerja PT. MERGE MINING INDUSTRI
3. Bahwa **PENGGUGAT** bekerja di perusahaan **TERGUGAT** menerima upah pokok sebesar **Rp.3.900.000,- (Tiga Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah)**
4. Bahwa **PENGGUGAT** adalah karyawan yang bekerja di perusahaan **TERGUGAT** Sejak tanggal 25 April 2023 sampai dengan tanggal 25 Agustus 2023. Sebagai karyawan kontrak/ PKWT, akan tetapi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) baru didaftarkan oleh **TERGUGAT** pada tanggal 16 Agustus 2023, sedangkan di dalam peraturan pemerintah no 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, pada pasal (14) Ayat (1) yang berbunyi;

Ayat (1)

“PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT”.

Maka sangat jelas dan tegas pada penjelasan di atas **TERGUGAT** mendaftarkan PKWT pada Tanggal 16 Agustus 2023 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Banjar, sedangkan **PENGGUGAT** menandatangani surat PKWT pada tanggal 25 April 2023, sangat jelas dan tegas perusahaan **TERGUGAT** tidak memenuhi ketentuan – ketentuan PP No 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, pada pasal (14) Ayat (1), maka Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di keluarkan oleh

Halaman 2 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



perusahaan **TERGUGAT** Batal demi Hukum, maka sudah jelas dan tegas **PENGGUGAT** adalah karyawan tetap / Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Oleh karena terjadi penyimpangan atas batas waktu tertentu yang artinya berakhirnya hubungan kerja antara kedua belah pihak, bukan lagi karena telah jatuh temponya waktu berakhir perjanjian seperti tercantum perjanjian kerja, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja menjadi tidak mengikat lagi oleh karena demi hukum status hubungan kerja telah berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

5. Bahwa **TERGUGAT** telat membayarkan upah bulan Agustus 2023 yang seharusnya dibayarkan pada akhir bulan Agustus 2023 akan tetapi oleh tergugat dibayarkan pada tanggal 21 September 2023 maka sesuai dengan anjuran dinas koperasi usaha kecil menengah dan tenagakerjaan Banjarbaru Nomor 500.15.152/216/HIJ/AJR/DISKOP,UKM DAN NAKER tertanggal 12 Oktober 2023 menganjurkan kepada tergugat untuk membayarkan denda keterlambatan upah Bulan Agustus 2023, sebagaimana telah di tetapkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan upah bulan September 2023 dengan rincian sebagai berikut :

Denda keterlambatan upah Bulan Agustus 2023 Sdr. **SITI DZAKIROH** Rp. 1.250.600,- (**Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Rupiah**)

6. Bahwa **PENGGUGAT** selama bekerja di perusahaan **TERGUGAT** tidak pernah diputuskan hubungan kerja ataupun membuat surat keterangan mengundurkan diri sampai dengan sekarang. Maka berdasarkan undang undang no 6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 157 A ayat (1) yang berbunyi :

Ayat (1)

“Selama Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya”

Pada intinya selama belum ada pemutusan hubungan kerja antara kedua belah pihak maka perusahaan **TERGUGAT** wajib membayar upah dan hak-hak lainnya.



7. Bahwa **TERGUGAT** tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut pada bulan Agustus, September dan Oktober 2023. Maka **PENGGUGAT** memohon pada **TERGUGAT** untuk diputuskan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang no 6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 154A ayat (1) huruf g angka (3) yang berbunyi :
Ayat (1)

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :

Huruf G.

Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

Angka (3)

tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut – turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.

8. Bahwa dengan adanya penjelasan di atas **PENGGUGAT** menuntut kepada **TERGUGAT** untuk membayar uang pesangon sesuai dengan undang – undang no 6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 156 Ayat (1),Ayat (2), Huruf (a) yang berbunyi ;
Ayat (1)

“dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Ayat (2), Huruf (a)

“Masa kerja kurang dari 1(satu) tahun, 1(satu) bulan upah”

Oleh karena **TERGUGAT** tidak melaksanakan kewajibannya, membayarkan upah/gaji **PENGGUGAT** selama 3 (tiga) bulan berturut – turut sebagaimana berdasarkan Undang- Undang no 6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 154A maka dengan ini kami memohon kepada yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Yang Terhormat, memerintahkan kepada **TERGUGAT** untuk memutuskan hubungan kerja terhadap **PENGGUGAT** sesuai dengan Undang- Undang no



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 156 Ayat (1), Ayat (2), Huruf (a). dan membayar keterlambatan upah sesuai dengan anjuran Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Tenagakerjaan Banjarbaru Nomor 500.15.152/216/ HIJ/AJR/DISKOP,UK DAN NAKER tertanggal 12 Oktober 2023 dengan rincian sebagai berikut :

1. Masa Kerja 1 tahun 1x1=1

1.	Uang Pesangon	1x1x Rp. 3.900.000,-	Rp. 3.900.000,-
	Total		Rp. 3.900.000,-

Terbilang. (**Tiga Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah**)

2. Upah/gaji yang belum dibayar bulan September 2023 dan Oktober 2023

3 x Rp. 3.900.000,- = Rp. 11.700.000,- (**Sebelas Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah**)

3. Denda keterlambatan upah Sdr. **SITI DZAKIROH** Rp. 1.250.600,-
Terbilang, (**Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Rupiah**)

4. Total keseluruhan yang harus dibayar (1+2+3) yaitu :

Rp. 3.900.000,- + Rp. 11.700.000,- + Rp. 1.250.600,- = Rp. 16.850.600,-

Terbilang (Enam Belas Juta Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Rupiah)

5. Maka dengan ini patutlah Yang Mulia Majelis Hakim memerintahkan **TERGUGAT** membayar uang pesangon, upah Bulan September 2023 dan Oktober 2023 dan denda keterlambatan upah Bulan Agustus 2023, sebesar **Rp. 16.850.600,- (Enam Belas Juta Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Rupiah)**.

6. Memerintahkan **TERGUGAT** untuk melaksanakan kewajibannya sesuai undang-undang no 6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 157 A ayat (1) yang berbunyi :

Pasal 157A ayat (1)

Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya

Bahwa berdasarkan uraian gugatan **PENGGUGAT** di atas maka gugatan mana harus dinyatakan dapat diterima dan dikabulkan seluruhnya. Karenanya memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Halaman 5 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas **PENGGUGAT** Memohon kepada Yang Mulia Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin yang terhormat memeriksa dan mengadili perkara tersebut berkenan memutuskan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan untuk seluruhnya
2. Memerintahkan **TERGUGAT** untuk memutuskan hubungan kerja kepada **PENGGUGAT** sesuai ketentuan undang – undang no 6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 156 Ayat (1),
3. Memerintahkan tergugat untuk membayar pesangon, upah/gaji selama 3 (tiga) bulan dan denda keterlambatan upah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang no 6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 156 Ayat (1),Ayat (2), Huruf (a). Kepada **PENGGUGAT** dengan rincian sebagai berikut :

1. Masa Kerja 1 tahun 1x1=1

Uang Pesangon	1x1x Rp. 3.900.000,-	Rp. 3.900.000,-
Total		Rp. 3.900.000,-
Terbilang. (Tiga Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah)		

2. Upah/gaji yang belum dibayar bulan September 2023 dan Oktober 2023
3x Rp. 3.900.000,-= Rp. 11.700.000,- (**Sebelas Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah**)
3. Denda keterlambatan upah Sdr. **SITI DZAKIROH** Rp. 1.250.600,-
Terbilang, (**Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Rupiah**)
4. Total keseluruhan yang harus dibayar (1+2+3) yaitu :
Rp. 3.900.000,-+ Rp. 11.700.000,- + Rp. 1.250.600,- = Rp. 16.850.600,-
Terbilang (Enam Belas Juta Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Rupiah).
5. Memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar uang Kompensasi PHK dan gaji/upah yang belum dibayarkan mulai Bulan September 2023 s/d Oktober 2023 dan Denda keterlambatan upah Bulan Agustus 2023 kepada **PENGGUGAT** Sdr. **SITI DZAKIROH** sebesar **Rp. 16.850.600,-**
(**Enam Belas Juta Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Rupiah**)

Halaman 6 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



6. Memerintahkan **TERGUGAT** untuk melaksanakan kewajibannya sesuai undang-undang no 6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 157 A ayat (1) yang berbunyi

Pasal 157A ayat (1)

Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya

7. Memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila yang Mulia Majelis Hakim dan Anggota Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Yang Terhormat berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*)

(2.2) Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat menghadap sendiri dan Tergugat menghadap kuasanya tersebut;

(2.3) Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan, Majelis Hakim telah mengupayakan kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

(2.4) Menimbang, bahwa kepada Tergugat telah dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

(2.5) Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

(2.6) Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan, yang isinya telah diubah oleh Penggugat;

(2.7) Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

A. Keberatan Terhadap Poin Perubahan Gugatan

Penggugat Melakukan Perubahan Pokok Gugatan Berupa Penambahan Pokok Posita dan Petitum Yang Bertentangan Dengan Hukum Acara Perdata Indonesia

- a. Menurut Yahya Harahap, perubahan gugatan dapat dibenarkan namun perlu diperhatikan secara komprehensif untuk melindungi kepentingan para pihak secara seimbang dan proporsional. Kebolehan **Penggugat**



melakukan perubahan gugatan dalam satu sisi, tidak boleh merugikan kepentingan Tergugat untuk membela diri dalam sisi yang lain;

b. Lebih lanjut, Yahya Harahap memberikan pembatasan mengenai perubahan gugatan, perubahan gugatan yang dilarang diantaranya adalah sebagai berikut:

- (1) Tidak boleh Mengubah Materi Pokok Perkara;
- (2) Tidak boleh Mengubah Posita Gugatan.

c. Perubahan gugatan diatur dalam Pasal 127 Reglement of de Rechtsvordering (Rv) yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 127 RV

"Penggugat berhak untuk mengubah atau mengurangi tuntutan sampai saat perkara diputus, **tanpa boleh mengubah atau menambah pokok gugatannya.**"

d. **Penggugat** pada tanggal 12 Desember 2023, melakukan perubahan gugatan melalui e-court Mahkamah Agung Republik Indonesia dengan rincian perubahan sebagai berikut:

(1) Halaman (2), poin nomor (4)

Sebelum : Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Tenagakerjaan Banjarbaru

Sesudah: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar;

(2) Halaman (4) dan (5), poin nomor 2

Sebelum: Upah/gaji yang belum dibayar bulan September 2023 dan Oktober 2023 2 x Rp. 3.900.000,- = Rp. 7.800.000,- (Tujuh Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah)

Sesudah: Upah/gaji yang belum dibayar bulan September, Oktober dan November 2023 3 x Rp3.900.000,- = Rp11.700.000,- (Sebelas Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah);

(3) Halaman (4) dan (5), poin nomor (4)

Sebelum : Total keseluruhan yang harus dibayar (1+2+3) yaitu : Rp. 3.900.000,- + Rp. 7.800.000,- + Rp. 1.250.600,- = Rp. 12.950.600,- Terbilang (Dua Belas Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Rupiah)



Sesudah : Total keseluruhan yang harus dibayar (1+2+3) yaitu :
Rp3.900.000,- + Rp11.700.000,- + Rp1.250.600,- = Rp16.850.600,
Terbilang (Enam Belas Juta Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Enam
Ratus Rupiah);

(4) Halaman (4) dan (5)

poin nomor 5 **Sebelum**: Memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar
uang Kompensasi PHK dan gaji/upah yang belum dibayarkan mulai
Bulan September 2023 s/d Oktober 2023 dan Denda keterlambatan
upah Bulan Agustus 2023 kepada **PENGGUGAT** Sdr. SITI DZAKIROH
sebesar Rp. 12.950.600,- (Dua Belas Juta Sembilan Ratus Lima Puluh
Ribu Enam Ratus Rupiah)

Sesudah: Memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar uang
kompensasi PHK dan gaji/upah yang belum dibayarkan mulai Bulan
September 2023 s/d November 2023 dan denda keterlambatan upah
Bulan Agustus 2023 kepada **PENGGUGAT** Sdri. SITI DZAKIROH
sebesar Rp16.850.600,- Terbilang (Enam Belas Juta Delapan Ratus
Lima Puluh Ribu Enam Ratus Rupiah);

- e. Berdasarkan poin (d) angka (2), (3) dan (4) **Penggugat melakukan perubahan gugatan berupa penambahan pokok posita dan petitum yang menjadi pokok gugatan. Penggugat melakukan perubahan berupa penuntutan pembayaran upah semula dari bulan September 2023 – Oktober 2023 diubah menjadi dari September 2023 – November 2023;**
- f. Perubahan gugatan yang dilakukan oleh **Penggugat** sudah terang dan jelas bertentangan dengan praktik hukum acara perdata di Indonesia sebagaimana yang diuraikan oleh Yahya Harahap dan diatur dalam Pasal 127 Rv. Perubahan terhadap pokok gugatan yang dilakukan oleh **Penggugat** menimbulkan ketidakpastian hukum yang merugikan kepentingan hukum **Tergugat** untuk memberikan jawaban gugatan, sehingga sudah sepatutnya perubahan gugatan tersebut ditolak oleh Majelis Hakim pemeriksa perkara a quo.



Selanjutnya perkenankan Tergugat menyampaikan duduk perkara dalam perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat, sebagai berikut:

B. DUDUK PERKARA

Pertama-tama, perkenankanlah saya mengutarakan duduk perkara sehubungan dengan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara **Tergugat** dan **Penggugat** sebagai berikut:

1. Bahwa **Tergugat** merupakan suatu perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan hukum negara Republik Indonesia dan bergerak pada bidang penyedia jasa tenaga kerja;
2. Bahwa **Tergugat** mengikatkan diri dalam perjanjian jasa penyediaan tenaga kerja dengan PT Merge Mining Industri ("**PT MMI**") dengan nomor 001/SPK.CKI-MMI/V/2023 tanggal 4 Mei 2023 ("**Perjanjian**") untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan **PT MMI** dalam menjalankan operasional usahanya;
3. Bahwa **Penggugat** merupakan pekerja yang bekerja di perusahaan Tergugat dengan **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Surat Penawaran Kerja ("Offering Letter") tanggal 20 April 2023, untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal 25 april 2023 hingga tanggal 24 Juli 2023**, dengan lokasi penempatan kerja di site **PT MMI** yang terletak di Desa Rantau Bakula, Kec. Sungai Pinang, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan;
4. Bahwa **Penggugat** dipekerjakan dengan posisi Human Resources and General Administrative Officer di Departemen Human Resources dengan jabatan Junior Staff yang memiliki tugas-tugas dengan diantaranya **adalah mengurus kontrak kerja karyawan termasuk mendaftarkan setiap kontrak kerja karyawan ke instansi bidang ketenagakerjaan terkait dan melakukan penghitungan payroll setiap bulannya. Adapun upah yang disepakati antara Penggugat dengan Tergugat adalah** sebagai berikut:
 - a. **Gaji Pokok per-hari : Rp 125.000.-/hari**
 - b. **Bonus Harian : Rp 5.000.-/hari**



c. Total : Rp 130.000.-/hari

Dengan ketentuan upah sebagai berikut:

a. Gaji Pokok Harian berdasarkan hari kerja;

b. Bonus harian akan diberikan apabila pekerja bertanggungjawab menyelesaikan tugas dengan baik dan dapat memenuhi ekspektasi pimpinan. Apabila pekerja cuti maka bonus tidak dibayarkan;

5. Bahwa sebelum berakhirnya perjanjian kerja yang dimaksud dalam poin (3), **Tergugat** menawarkan perpanjangan perjanjian kepada **Penggugat**. Namun atas alasan yang hanya diketahui oleh **Penggugat**, **Penggugat** meminta perjanjian diperpanjang hanya untuk jangka waktu 1 (satu) bulan sampai tanggal 25 Agustus 2023. Berdasarkan hal tersebut, untuk mengakomodir kepentingan Para Pihak, **Tergugat** dan **Penggugat** sepakat untuk memperpanjang perjanjian selama 1 (satu) bulan sampai tanggal 25 Agustus 2023 dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") nomor 001/PKWT/CKI/V/2023;

6. Bahwa pada tanggal 21 Agustus 2023, **Penggugat** meninggalkan lokasi kerja/ site PT MMI tanpa pemberitahuan. Padahal sebagaimana yang **Penggugat** utarakan dalam poin nomor (6) gugatan yang pada pokoknya menyatakan selama masa **PKWT**, Tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik dari **Tergugat** atau **Penggugat**;

7. Bahwa, **Penggugat** pergi meninggalkan lokasi kerja/site PT MMI tanpa keterangan, sebelum masa berakhirnya PKWT (25 Agustus 2023) dan tidak pernah kembali lagi ke lokasi kerja/site PT MMI untuk melaksanakan pekerjaan sampai jangka waktu **PKWT** berakhir. Sementara sebagaimana juga diakui oleh **Penggugat** dalam Gugatan, tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara **Penggugat** dan **Tergugat** sebelumnya. Oleh karena tidak ada keterangan atau penjelasan mengenai pelaksanaan kewajiban **Penggugat** dalam 4 (empat) hari terakhir sebelum berakhirnya **PKWT** (**PKWT** berakhir tanggal 25 Agustus 2023) terdapat tunggakan pekerjaan dari **Penggugat** terutama mengenai



perhitungan payroll untuk bulan Agustus 2023 dan kejelasan keberlangsungan PKWT antara Penggugat dan Tergugat.

8. **Disamping itu, akibat tindakan Penggugat** yang meninggalkan lokasi kerja tanpa keterangan atau kejelasan selama hari kerja yang tersisa sebelum berakhirnya PKWT, banyak kerugian yang harus dialami Tergugat. Namun, Tergugat masih berharap Penggugat akan datang dan menjelaskan tindakannya tersebut.

9. **Alangkah** terkejutnya Tergugat, ketika pada tanggal 18 September 2023, Tergugat menerima undangan perundingan bipartit dari Penggugat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara **Penggugat dan Tergugat. Terlebih lagi dalam undangan disampaikan bahwa lokasi perundingan sebagaimana dimaksud akan dilakukan di Ruang Disnaker Kabupaten Banjar.** Bagaimana mungkin Penggugat mendapatkan restu untuk mengundang Tergugat berunding di Ruang Disnaker Kabupaten Banjar, sedangkan Tergugat masih bertanya-tanya dan masih menunggu itikad baik Penggugat untuk memberikan keterangan atau penyelesaian terhadap fakta bahwa Penggugat telah menelantarkan tanggung jawabnya dengan meninggalkan lokasi kerja sebelum berakhirnya masa PKWT tanpa pemberitahuan apapun sehingga menimbulkan banyak kerugian bagi Tergugat.

10. Adapun undangan bipartit tersebut berisi perselisihan-perselisihan hubungan industrial dengan berikut:

- a. **Tidak diberikanya gaji periode bulan agustus (26 Juli – 25 Agustus 2023);**
- b. **Kompensasi berakhirnya PKWT yang dimaksud dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan pemutusan hubungan kerja ("PP 35/2021") dengan dasar 4 bulan masa kerja yang telah dilalui oleh Penggugat;**
- c. **Denda penahanan gaji sesuai Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ("PP 36/2021).**



11. Bahwa benar, sebagaimana dalil **Penggugat** dalam Poin nomor (5) Gugatan, pada tanggal 21 September 2023 **Tergugat** telah membayarkan upah periode bulan Agustus 2023 ke rekening **Penggugat**;
12. Bahwa, setelah perundingan Bipartit tidak mencapai kesepakatan antara **Penggugat** dengan **Tergugat**, akhirnya **Penggugat** dan **Tergugat** difasilitasi oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja untuk melakukan mediasi di suatu ruang pada kantor Dinas dimaksud.
13. Bahwa, dalam proses mediasi sebagaimana dimaksud di atas tidak juga tercapai kesepakatan antara **Penggugat** dengan **Tergugat**. Kemudian, pada tanggal 3 Desember 2023, **Tergugat** menerima Relas panggilan sidang untuk **agenda mediasi** yang dilaksanakan pada tanggal 11 Desember 2023 di Ruang Sidang Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Banjarmasin tertanggal 30 November 2023;
14. Bahwa pada tanggal 11 Desember 2023, **Penggugat** dan **Tergugat** hadir dalam agenda sidang pertama, **yaitu pembacaan gugatan di Ruang Sidang Pengadilan Hubungan Industrial** pada Pengadilan Negeri Banjarmasin. Pada agenda sidang tersebut **Penggugat mengajukan untuk melakukan perubahan pada surat gugatan** sehingga Majelis Hakim memeriksa perkara a quo melakukan penundaan sidang;
15. Bahwa pada tanggal 12 Desember 2023, **Penggugat** mengirimkan perubahan surat gugatan melalui website *e-court* Mahkamah Agung Republik Indonesia.

C. DALAM EKSEPSI

Gugatan Penggugat Prematur

Gugatan **Tergugat** mengandung cacat formil karena Gugatan prematur. Oleh karenanya Gugatan sudah sepatutnya dinyatakan tidak dapat diterima Niet Onvankelijke Verklaard ("NO").

Menurut Yahya Harahap, gugatan prematur adalah gugatan yang diajukan sebelum waktunya tiba. **Penggugat** terlalu terburu-buru dalam mengajukan gugatan, sehingga luput memperhatikan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Berdasar pada hal tersebut sudah sepatutnya dapat dijadikan dasar



bagi Yang Mulia Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan negatif dalam bentuk gugatan dinyatakan tidak dapat diterima.

Merujuk pada pendapat tersebut, Gugatan yang diajukan oleh **Penggugat** jelas prematur karena :

- a. **Penggugat** dalam poin (8) posita dan poin (3) dan (4) petitum gugatannya, secara terang dan jelas menuntut pemenuhan pesangon yang diatur dalam Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU 6/2023) yang mengubah ketentuan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) yang menyatakan sebagai berikut:

Ayat (1)

"Dalam hal **terjadi Pemutusan Hubungan Kerja**, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

- b. Bahwa Pasal 40 ayat (1) PP 35/2021, menyatakan "**dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja**, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.";

- c. Penggugat terlalu terburu-buru mengajukan gugatan berdasarkan pada ketentuan ketenagakerjaan yang termaktub dalam poin (a) dan poin (b) mengenai pembayaran pesangon, **kewajiban pemberian pesangon oleh Perusahaan terhadap Pekerja timbul ketika adanya pemutusan hubungan kerja.** ;

- d. Dalam perkara a quo **Penggugat** menyatakan bahwa tidak ada pemutusan hubungan kerja yang terjadi baik atas inisiasi **Tergugat** maupun **Penggugat**. Pernyataan ini termaktub di dalam poin nomor (6) posita gugatan **Penggugat** yang menyatakan sebagai berikut:

Poin 6 Posita Gugatan

"Bahwa **Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat tidak pernah diputuskan hubungan kerja** ataupun membuat surat keterangan mengundurkan diri sampai dengan sekarang "



- e. Berdasarkan pada poin (d) di atas maka penuntutan pemenuhan pesangon adalah suatu hal yang tidak berdasar dan Gugatan Pemenuhan Pesangon yang diajukan oleh **Penggugat** adalah prematur/belum dapat dituntut karena belum dan/atau tidak ada pemutusan hubungan kerja yang terjadi, sehingga sudah sepatutnya gugatan dinyatakan tidak dapat diterima/NO (Niet Onvankelijke Verklaard);

Gugatan Penggugat Obscuurlibel/tidak jelas

Bahwa Gugatan **Penggugat** merupakan gugatan yang kabur dan tidak jelas, sehingga sudah sepatutnya dinyatakan tidak dapat diterima/NO (Niet Onvankelijke Verklaard).

Menurut Yahya Harahap, Obscuur libel adalah gugatan yang dibuat oleh penggugat tidak terang atau isinya gelap (onduidelijk), formulasi gugatan yang tidak jelas. Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formill, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (duidelijk).

Gugatan yang diajukan oleh **Penggugat** termasuk dalam Gugatan obscuur libel/tidak jelas dengan dasar sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat Error In Objecto

- a. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU 2/2004"), Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya **perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan;**
- b. Undang-undang 2/2004 secara jelas dan terang mengklasifikasikan perselisihan-perselisihan hubungan industrial kedalam kamar-kamar dengan definisi-definisi tersendiri, yang mana penentuan objek perselisihan merupakan hal essensial dalam perselisihan hubungan industrial.
- c. **Penggugat** dalam gugatannya mengkualifikasikan perselisihan yang timbul antara **Penggugat** dan **Tergugat** adalah **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**. Namun, **Penggugat** dalam poin (6) gugatannya secara terang dan jelas menyatakan bahwa **tidak ada Pemutusan Hubungan**



Keja yang terjadi baik atas inisiasi Tergugat maupun diinisiasikan oleh **Penggugat**. Poin (6) posita gugatan menyatakan sebagai berikut:

Poin 6 Posita Gugatan

"Bahwa **Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat tidak pernah diputuskan hubungan kerja** ataupun membuat surat keterangan mengundurkan diri sampai dengan sekarang "

- d. Dalam Pasal 1 ayat (4) UU 2/2004, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah **perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja** yang dilakukan oleh salah satu pihak;
- e. Oleh karena gugatan **Penggugat** adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, namun tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi menunjukkan bahwa **Penggugat** keliru dalam menentukan objek perselisihan yang timbul antara **Penggugat** dan Tergugat sehingga sudah sepatutnya gugatan dinyatakan tidak dapat diterima/Niet Ontvankelijke Verklaard ("NO");

2. Petitum Gugatan Tidak Didukung Oleh Posita Gugatan

- a. Dalam poin (6) posita gugatannya, **Penggugat** menyatakan bahwa tidak ada pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara **Penggugat** dan Tergugat baik atas inisiasi dari **Penggugat** maupun Tergugat.
- b. Pada Poin (3) dan (4) Petitum gugatannya, **Penggugat** menuntut pemenuhan pesangon, dimana menurut ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku pemenuhan pesangon oleh perusahaan kepada pekerja terjadi ketika adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan (in casu Tergugat).
- c. Yang Mulia Majelis Hakim, jika dicermati, kedua fakta di atas sangat kontradiktif, dimana dalam posita **Penggugat** menyatakan tidak ada pemutusan hubungan kerja, terutama oleh pihak Tergugat, namun dalam petitum **Penggugat** menuntut pemenuhan pesangon, yang berdasarkan hukum yang berlaku, hak atas pesangon hanya akan timbul ketika adanya



- pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan (in casu Tergugat).
- d. Menurut Yahya Harahap, posita dan petitum harus saling mendukung. Tidak boleh saling bertentangan. Apabila hal itu tidak dipenuhi, mengakibatkan gugatan menjadi kabur;
- e.
- f. Yurisprudensi juga telah menetapkan bahwa petitum yang tidak didukung oleh posita tidak dapat diterima, dalam beberapa putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai berikut:
- (1) Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 586 K/Pdt/2000 tanggal 23 Mei 2001 yang menyatakan:
"Bilamana terdapat perbedaan dalam posita dan petitum, maka petitum tidak mendukung posita karena itu gugatan dinyatakan tidak dapat diterima sebab tidak jelas dan kabur."
 - (2) Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1075 K/Sip/198 tanggal 8 Desember 1982 yang menyatakan
"Suatu gugatan perdata yang diajukan ke pengadilan menurut hukum acara perdata, antara petitum dan posita harus ada hubungan satu sama lain, dalam arti bahwa petitum (tuntutan) haruslah didukung oleh posita/fundamentum petendi yang diuraikan baik faktanya maupun segi hukumnya yang diuraikan dengan jelas dalam gugatannya. Bilamana syarat ini tidak dipenuhi, maka gugatan tersebut oleh pengadilan atau Mahkamah Agung akan diberikan putusan yang amarnya "Gugatan tidak dapat diterima."
 - (3) Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 67K/Sip/1975 tanggal 13 Mei 1975 yang menyatakan sebagai berikut:
"Bahwa karena petitum tidak sesuai dengan dalil-dalil gugatan (posita) maka permohonan kasasi dapat diterima dan putusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri dibatalkan."
- g. Bahwa merujuk pada ketentuan-ketentuan di atas, patut disimpulkan bahwa petitum gugatan yang diajukan oleh **Penggugat** dalam poin (3) dan (4) yang memohon Majelis Hakim untuk memerintahkan perusahaan in casu



Tergugat untuk membayar uang pesangon sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (1), ayat (2) huruf A UU 15/2003 dan UU 6/2023, tidak didukung oleh posita dalam Gugatan. Dengan kata lain, petitum Penggugat tersebut tidak berdasar, karena diajukan **tanpa adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan in casu Tergugat**. Sehingga sudah sepatutnya gugatan dinyatakan tidak dapat diterima/NO.

D. **DALAM POKOK PERKARA**

Bahwa sebelumnya Tergugat menyatakan menolak segala dalil Penggugat dalam Gugatan kecuali yang secara tegas dan khusus diakui oleh Tergugat. Bahwa Tergugat memohon hal-hal yang telah diuraikan pada bagian duduk perkara, eksepsi dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari jawaban dalam pokok perkara yang diajukan oleh Tergugat. Berikut ini uraian jawaban dalam pokok perkara yang Tergugat ajukan:

1. Penggugat Telah Lalai Dalam Menjalankan Kewajibannya Selaku Human Resources and General Administrative Staff Di Perusahaan Tergugat
 - a. Penggugat adalah Pekerja yang dipekerjakan oleh Tergugat untuk kepentingan dan mendukung operasional PT MMI sebagai Human Resources and General Administrative Staff dengan status PKWT berdasarkan Surat Penawaran Kerja tanggal dan PKWT tanggal 20 April 2023;
 - b. Dalam Poin I angka (3) dan (5) Surat Penawaran Kerja tanggal 20 April 2023 yang ditandatangani oleh Penggugat, ruang lingkup pekerjaan Penggugat salah satunya adalah mengurus kontrak kerja karyawan dan melakukan penghitungan payroll setiap bulannya;
 - c. Tergugat memberi kepercayaan penuh pada Penggugat untuk mengurus perjanjian kerja karyawan melalui Wajib Laporan Ketenagakerjaan (WLKP) Tergugat, yang difasilitasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 14 ayat (1) PP 35/202. Namun, justru Penggugat tidak mendaftarkan PKWT miliknya dan malah menjadikan tidak didaftarkannya perjanjian sebagai dasar untuk mengajukan gugatan terhadap Tergugat;



- d. Pada tanggal 28 Juli 2023 dalam rangka menjalankan kewajiban dan tugasnya sebagai staff Human Resources dan General Administrative yang termaktub dalam poin (3) Surat Penawaran Kerja, Penggugat melakukan pendaftaran perjanjian-perjanjian kerja waktu tertentu antara para pekerja dan Tergugat sebagaimana yang diwajibkan dalam penjelasan pasal 59 ayat (1) UU 6/2023 j.o Pasal 14 ayat (1) dan (2) PP 35/2021;
- e. Penggugat melakukan pendaftaran perjanjian-perjanjian yang dimaksud dalam poin (c) melalui akun Wajib Laport Ketenagakerjaan (WLKP) Tergugat, yang difasilitasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 14 ayat (1) PP 35/2021;
- f. Dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat baru mendaftarkan PKWT Penggugat pada tanggal 16 Agustus, sedangkan PKWT tersebut telah ditandatangani pada tanggal 20 April justru menunjukkan kelalaian yang dilakukan oleh Penggugat dalam menjalankan lingkup kerja sesuai dengan jabatan Penggugat;
- g. Hal ini didasarkan penjelasan poin (a), (b), (c) dan (d) dimana menunjukkan bahwa melakukan pendaftaran PKWT ke instansi ketenagakerjaan merupakan bagian dari lingkup tugas Penggugat sebagai Human Resources dan General Administrative Staff di perusahaan Tergugat. Perbuatan Penggugat tidak mendaftarkan PKWT antara Penggugat dan Tergugat menunjukkan kelalaian kewajiban/pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat;
- h. Perbuatan Penggugat mendalilkan gugatan berdasarkan tidak didaftarkannya PKWT dan membuat konstruksi agar hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat menjadi PKWTT kemudian meminta Majelis Hakim perkara a quo memerintahkan Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat, menuntut pemenuhan uang pesangon serta upah periode bulan September 2023 – November 2023 yang pada faktanya Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada bulan-bulan tersebut memperlihatkan

Halaman 19 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



itikad buruk yang dimiliki oleh Penggugat sehingga sudah sepatutnya gugatan yang diajukan ditolak oleh Majelis Hakim pemeriksa perkara a quo.

2. Penggugat Tidak Berhak terhadap Pemenuhan Upah Untuk Periode Bulan September 2023 – Oktober 2023

a. Dalam poin (7) posita gugatan dan poin (3) dan (4) petitum gugatan **Penggugat**, menyatakan pada pokoknya **Tergugat** tidak melaksanakan kewajiban berupa pemenuhan upah untuk periode bulan September 2023 – November 2023 pada waktunya dan meminta kepada Majelis Hakim perkara a quo untuk memerintahkan **Tergugat** melakukan pemenuhan upah **Penggugat** untuk bulan September 2023 – November 2023;

b. Bahwa, rincian upah dan ketentuan penghitungan upah yang disepakati oleh **Tergugat** dan **Penggugat** adalah sebagai berikut:

- (1) **Gaji Pokok per-hari : Rp 125.000.-/hari**
- (2) **Bonus Harian : Rp 5.000.-/hari**
- (3) **Total : Rp 130.000.-/hari**

Dengan ketentuan upah sebagai berikut :

(1) Gaji Pokok Harian berdasarkan hari kerja;

(2) Bonus harian akan diberikan apabila pekerja bertanggungjawab menyelesaikan tugas dengan baik dan dapat memenuhi ekspektasi pimpinan. Apabila pekerja cuti maka bonus tidak dibayarkan.

c. Bahwa oleh karena dalam salah satu agenda perundingan Bipartit Penggugat menuntut perihal pemenuhan uang kompensasi yang diatur dalam Pasal 15 PP 35/2021 yang mana timbul ketika berakhirnya PKWT, terang dan jelas bahwa hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat yang diatur dalam PKWT sudah berakhir pada tanggal 21 Agustus 2023 (sejak Penggugat meninggalkan lokasi site/kerja PT MMI tanpa keterangan). Sehingga, sudah tidak ada lagi hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat sejak tanggal tersebut.

d. Penggugat mengesampingkan fakta yang tidak terbantahkan, fakta bahwa setelah Penggugat meninggalkan lokasi kerja/site PT MMI pada tanggal 21



Agustus 2023 sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT di tanggal 25 Agustus 2023, Penggugat tidak pernah kembali ke lokasi kerja/site PT MMI untuk melaksanakan lingkup tugas/pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam PKWT. Lebih lanjut, Penggugat menuntut pemenuhan uang kompensasi yang diatur dalam Pasal 15 PP 35/2021 yang dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku timbul ketika masa PKWT telah berakhir, oleh karena hubungan kerja waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir pertanggal 21 Agustus 2023, maka Penggugat tidak lagi berhak dan Tergugat tidak lagi berkewajiban untuk pemenuhan upah bulan September 2023 – Oktober 2023;

- e. Penggugat mendasari dalil pemenuhan upah Penggugat untuk periode bulan September 2023 – November 2023 pada Pasal 157A ayat (1) yang menyatakan "selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibanya.";
- f. Penggugat dalam poin (6) posita gugatannya menyatakan sebagai berikut:

Poin (6) posita gugatannya

".....Pada intinya selama belum ada pemutusan hubungan kerja antara kedua belah pihak, maka perusahaan Tergugat wajib membayar upah dan hak-hak lainnya."

Pernyataan ini menunjukkan itikad buruk yang dimiliki Penggugat, dimana Penggugat secara terang dan jelas membangun konstruksi yang keliru mengenai penafsiran Pasal 157A ayat (1) yang secara terang dan jelas memberikan kewajiban kepada para pihak (in casu Perusahaan dan Pekerja) untuk tetap menjalankan kewajibanya selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- g. Perbuatan Penggugat melakukan perubahan gugatan dan menambahkan pokok tuntutan pemenuhan upah dari yang sebelumnya pemenuhan upah bulan September 2023 – Oktober 2023 yang kemudian diubah menjadi September 2023 – November 2023 menunjukkan inkonsistensi dan itikad buruk yang dimiliki oleh Penggugat;
- h. Berdasarkan uraian tersebut di atas, penuntutan terhadap Upah Bulan September 2023 - November 2023 bila didasarkan pada fakta Penggugat

Halaman 21 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



sudah berhenti bekerja, meninggalkan lokasi kerja dan hubungan kerja (PKWT) berakhir pada tanggal 21 Agustus 2023, semenjak hari itu Penggugat tidak pernah masuk kerja atau kembali bekerja di lokasi kerja/site PT MMI (tidak menjalankan kewajibannya). Lebih lanjut, dalam ketentuan penghitungan upah yang termaktub dalam Surat Penawaran Kerja, penghitungan upah Penggugat didasarkan pada hari kerja yang dijalankan serta PKWT telah berakhir di tanggal 21 Agustus 2023, sehingga tidak sepatasnya Penggugat menuntut pembayaran upah untuk periode bulan September 2023 – November 2023, karena tidak ada pekerjaan sama sekali yang dilakukan oleh Penggugat (*exceptio non adimpleti contractus*) sehingga sudah sepatutnya Gugatan ditolak oleh Majelis Hakim pemeriksa perkara a quo atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas sebelumnya, Tergugat dengan ini memohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Banjarimasin c.q Majelis Hakim yang ditunjuk untuk memeriksa perkara a quo di tingkat pertama agar berkenan memberikan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Menerima dan Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard/NO*)

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak Gugatan Penggugat Untuk Seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat Untuk Membayar Seluruh Biaya Perkara yang Timbul Dalam Pemeriksaan Perkara ini.

atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya, *ex aequo et bono*.

(2.8) Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 15 Januari 2004 dan Tergugat telah pula mengajukan duplik pada tanggal 22 Januari 2024, sebagaimana tercantum dalam berita acara;

(2.9) Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

Halaman 22 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bukti P-1A : Surat Nomor : 500.15.12.2/457/PKWT/Disnakertrans/VIII/2023
Perihal Pencatatan PKWT (7 orang);
2. Bukti P-1B : Surat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu, Nomor : 001/PKWT/CKI/IV/2023 atas Nama SITI DZAKIROH;
3. Bukti P-1C : Surat Penawaran Kerja Nomor: 001/PKWT/CKI/IV/2023 an SITI DZAKIROH, S.Psi;
4. Bukti P-2A : Anjuran dari Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja nomor : 500.15.15.2/ 216/HIJ/AJR/Diskop, UKM&Naker;
5. Bukti P-2B : Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi dari Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja pada tanggal 12 Oktober 2023;
6. Bukti P-3A : Berita acara pengambilan keterangan pada tanggal 14 September 2023 dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan.;
7. Bukti P-3B : Surat perhitungan kekurangan hak karyawan PT. Cinta Kerja Indonesia yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan..
8. Bukti P-4 : Tangkapan Layar M-Banking Bank BNI untuk membayaran upah bulan Mei 2023-Agustus 2023.
9. Bukti P-5 : Tangkapan layar percakapan PENGGUGAT dengan pihak TERGUGAT.
10. Bukti P-6A : PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal (14) Ayat (1),.
11. Bukti P-6B : Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan Pasal 157A ayat (1),.
12. Bukti P-6C : Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan Pasal 154A Ayat (1) Huruf G Angka(3),.
13. Bukti P-6D : Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (1),Ayat (2), Huruf (a),.

(2.10) Menimbang, bahwa surat bukti P-1A sampai dengan P-6D kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya, kecuali bukti P-1B, P-1C, P-2B, P-3A, P-4, P-5 sampai dengan P-6A merupakan photocopy dari photo copy;

Halaman 23 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



(2.11) Menimbang bahwa pada kesempatan pembuktian Penggugat tidak menghadirkan saksi di persidangan;

(2.12) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa;

1. Bukti T-1 : Surat penawaran Kerja Nomor : 001HR/CKI/IV-2003 yang ditujukan Kepada SITI DZAKIROH, Tanggal 20 April 2023;
2. Bukti T-2 : Surat penawaran Kerja Nomor : 001/PKWT/CKI/IV/2003 yang ditujukan Kepada SITI DZAKIROH, S.Psi, Tanggal 20 April 2023;
3. Bukti T-3 : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 001/PKWT/CKI/IV/2023, Tanggal 20 April 2023;
4. Bukti T-4 : Tangkapan Layar Cha Whats App Penggugat;
9. Bukti T-5 : Pembayaran Gaji dari PT. CINTA KERJA INDONESIA Kepada SITI DZAKIROH;

(2.13) Menimbang, bahwa surat bukti T-1 sampai dengan T-5 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya, kecuali bukti T-4 sampai dengan T-5 merupakan photo copy dari photo copy;

(2.14) Menimbang bahwa pada kesempatan pembuktian ini Tergugat tidak pula menghadirkan saksi;

(2.15) Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 13 Februari 2024;

(2.16) Menimbang bahwa pihak Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak ada lagi hal-hal yang akan diajukan dan mohon putusan;

(2.17) Menimbang bahwa untuk menyingkat putusan, segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

(3.1) DALAM EKSEPSI

(3.1.1) Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat mengajukan keberatan dan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Keberatan atas Perubahan gugatan Penggugat
2. Gugatan Penggugat Prematur.
3. Gugatan Penggugat Obscuur Libel/ Tidak Jelas.



- 1) Gugatan Penggugat Error In Objecto
- 2) Petitum Gugatan tidak didukung oleh Posita Gugatan

(3.1.2) Menimbang bahwa atas keberatan eksepsi tersebut, majelis hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan apakah perubahan atas gugatan penggugat tersebut merugikan kepentingan Tergugat;

(3.1.3) Menimbang bahwa atas keberatan Tergugat mengenai perubahan gugatan pada intinya Tergugat menyatakan bahwa Penggugat telah melakukan Perubahan Pokok Gugatan Berupa Penambahan Pokok Posita dan Petitum Yang Bertentangan Dengan Hukum Acara Perdata Indonesia dan merugikan kepentingan Tergugat;

(3.1.4) Menimbang bahwa atas keberatan Tergugat tersebut Penggugat menyanggahnya dengan menyatakan perbaikan gugatan oleh Penggugat sangat jelas dan tegas telah diatur di dalam pasal 127 RV dan Penggugat tidak menambahkan satupun pokok gugatan;

(3.1.5) Menimbang mengenai Keberatan Atas Perubahan Gugatan majelis hakim berpendapat bahwa perubahan gugatan yang dilakukan oleh penggugat tidak bertentangan dengan hukum dan Tergugat tidak dirugikan karena diberikan rentang waktu yang cukup untuk menjawab perubahan gugatan tersebut, oleh karena itu Keberatan Tergugat harus ditolak;

(3.1.6) Menimbang bahwa untuk selanjutnya, Majelis hakim akan mempertimbangkan eksepsi atas Gugatan Penggugat Prematur, dan Error In Objecto,;

(3.1.7) Menimbang bahwa atas Gugatan Penggugat Prematur, Error In Objecto, dan Petitum Gugatan tidak didukung oleh Posita Gugatan Penggugat menanggapinya sebagai berikut:

1. Bahwa disini sangat jelas Tergugat tidak memahami isi gugatan Penggugat, dimana sangat jelas Penggugat meminta diputuskan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan pasal 154A Ayat (1) Huruf G Angka (3);
2. Bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat oleh karena tidak ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat, padahal sangat jelas pada gugatan Penggugat meminta diputuskan hubungan kerja.



(3.1.8) Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dan meneliti eksepsi dari Tergugat dan Tanggapan dari Penggugat Majelis Hakim mengenai gugatan Penggugat Prematur dan Error In Objecto, berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tersebut sudah masuk dalam pokok perkara yang pembahasannya akan dibahas lebih lanjut dalam pokok perkara, oleh karenanya menurut Majelis Hakim gugatan eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat Prematur dan Error In Objecto, tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

(3.1.9) Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kabur oleh karena Petitum Gugatan tidak didukung oleh Posita Gugatan, akan Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut :

(3.1.10) Menimbang, bahwa setelah mempelajari dan meneliti eksepsi dari Tergugat dan Tanggapan dari Penggugat Majelis Hakim mengenai Majelis Hakim berpendapat Penggugat telah secara cermat dan jelas menguraikan dalam gugatannya, yang mana dalam gugatan *a quo* posita-positanya ada keterkaitan dengan petitum petitum gugatan Penggugat, sehingga dengan demikian menurut Majelis Hakim gugatan eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat mengalami kabur (*obscuur libel*) Petitum Gugatan tidak didukung oleh Posita Gugatan tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

(3.2) DALAM POKOK PERKARA

(3.2.1) Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT bekerja di perusahaan TERGUGAT dengan jabatan sebagai, Staff Human Resources & Administrative, penempatan di lokasi kerja PT. MERGE MINING INDUSTRI dengan menerima upah pokok sebesar Rp.3.900.000,- (Tiga Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah)
2. Bahwa PENGGUGAT adalah karyawan yang bekerja di perusahaan TERGUGAT Sejak tanggal 25 April 2023 sampai dengan tanggal 25 Agustus 2023. Sebagai karyawan kontrak/ PKWT, akan tetapi PKWT baru didaftarkan oleh TERGUGAT pada tanggal 16 Agustus 2023, sangat jelas dan tegas perusahaan TERGUGAT tidak memenuhi ketentuan – ketentuan PP No 35 Tahun 2021, maka Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di keluarkan oleh perusahaan TERGUGAT Batal demi Hukum, maka sudah jelas dan tegas

Halaman 26 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



PENGGUGAT adalah karyawan tetap / Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

3. Bahwa TERGUGAT telat membayarkan upah bulan Agustus 2023 yang seharusnya dibayarkan pada akhir bulan Agustus 2023 akan tetapi oleh tergugat dibayarkan pada tanggal 21 September 2023 maka sesuai dengan anjuran dinas koperasi usaha kecil menengah dan tenagakerjaan Banjarbaru tertanggal 12 Oktober 2023 Tergugat untuk membayarkan denda keterlambatan upah Bulan Agustus 2023, sebagaimana telah di tetapkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan upah bulan September 2023 dengan rincian sebagai berikut : Denda keterlambatan upah Bulan Agustus 2023 Sdr. SITI DZAKIROH Rp. 1.250.600,- (Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Rupiah);
4. Bahwa PENGGUGAT selama bekerja di perusahaan TERGUGAT tidak pernah diputuskan hubungan kerja ataupun membuat surat keterangan mengundurkan diri sampai dengan sekarang, selama belum ada pemutusan hubungan kerja antara kedua belah pihak maka perusahaan TERGUGAT wajib membayar upah dan hak-hak lainnya.
5. Bahwa TERGUGAT tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut pada bulan Agustus, September dan Oktober 2023. Maka PENGGUGAT memohon pada TERGUGAT untuk diputuskan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang no 6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 154A ayat (1) huruf g angka (3)
6. Bahwa dengan adanya penjelasan di atas PENGGUGAT menuntut kepada TERGUGAT untuk membayar uang pesangon dan hak – hak lainnya sesuai dengan ketentuan undang – undang no 6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 156 Ayat (1),Ayat (2), Huruf (a) dengan total seluruhnya sejumlah Rp. 16.850.600,- Terbilang (Enam Belas Juta Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Rupiah).

(3.2.2) Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan hal – hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat Telah Lalai Dalam Menjalankan Kewajibannya Selaku Human Resources and General Administrative Staff Di Perusahaan Tergugat

Halaman 27 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang dipekerjakan oleh Tergugat untuk kepentingan dan mendukung operasional PT MMI sebagai Human Resources and General Administrative Staff dengan status PKWT berdasarkan Surat Penawaran Kerja tanggal dan PKWT tanggal 20 April 2023, ruang lingkup pekerjaan Penggugat salah satunya adalah mengurus kontrak kerja karyawan dan melakukan penghitungan payroll setiap bulannya;
3. Bahwa Tergugat memberi kepercayaan penuh pada Penggugat untuk mengurus perjanjian kerja karyawan melalui Wajib Laporkan Ketenagakerjaan (WLKP) Tergugat, yang difasilitasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, namun, justru Penggugat tidak mendaftarkan PKWT miliknya dan malah menjadikan tidak didaftarkannya perjanjian sebagai dasar untuk mengajukan gugatan terhadap Tergugat;
4. Bahwa Pada tanggal 28 Juli 2023 dalam rangka menjalankan kewajiban dan tugasnya sebagai staff Human Resources and General Administrative yang termaktub dalam poin (3) Surat Penawaran Kerja, Penggugat melakukan pendaftaran perjanjian-perjanjian kerja waktu tertentu antara para pekerja dan Tergugat;
5. Bahwa Dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat baru mendaftarkan PKWT Penggugat pada tanggal 16 Agustus, sedangkan PKWT tersebut telah ditandatangani pada tanggal 20 April justru menunjukkan kelalaian yang dilakukan oleh Penggugat dalam menjalankan lingkup kerja sesuai dengan jabatan Penggugat;
6. Bahwa Perbuatan Penggugat mendalilkan gugatan berdasarkan tidak didaftarkannya PKWT dan membuat konstruksi agar hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat menjadi PKWTT kemudian meminta Majelis Hakim perkara a quo memerintahkan Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat, menuntut pemenuhan uang pesangon serta upah periode bulan September 2023 – November 2023 yang pada faktanya Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada bulan-bulan tersebut memperlihatkan itikad buruk yang dimiliki oleh Penggugat sehingga sudah sepatutnya gugatan yang diajukan ditolak oleh Majelis Hakim pemeriksa perkara a quo.

Halaman 28 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



7. Bahwa Penggugat Tidak Berhak terhadap Pemenuhan Upah Untuk Periode Bulan September 2023 – Oktober 2023
8. Bahwa, rincian upah dan ketentuan penghitungan upah yang disepakati oleh Tergugat dan Penggugat adalah sebagai berikut:
 - 1) Gaji Pokok per-hari : Rp 125.000.-/hari
 - 2) Bonus Harian : Rp 5.000.-/hariTotal : Rp 130.000.-/hari
Dengan ketentuan upah sebagai berikut:
 - 1) Gaji Pokok Harian berdasarkan hari kerja;
 - 2) Bonus harian akan diberikan apabila pekerja bertanggungjawab menyelesaikan tugas dengan baik dan dapat memenuhi ekspektasi pimpinan. Apabila pekerja cuti maka bonus tidak dibayarkan.
9. Bahwa dalam salah satu agenda perundingan Bipartit Penggugat menuntut perihal pemenuhan uang kompensasi yang mana timbul ketika berakhirnya PKWT, terang dan jelas bahwa hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat yang diatur dalam PKWT sudah berakhir pada tanggal 21 Agustus 2023 (sejak Penggugat meninggalkan lokasi site/kerja PT MMI tanpa keterangan). Sehingga, sudah tidak ada lagi hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat sejak tanggal tersebut.
10. Bahwa Penggugat mengesampingkan fakta yang tidak terbantahkan, setelah Penggugat meninggalkan lokasi kerja/site PT MMI pada tanggal 21 Agustus 2023 sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT di tanggal 25 Agustus 2023, Penggugat tidak pernah kembali ke lokasi kerja/site PT MMI untuk melaksanakan lingkup tugas/pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam PKWT. Lebih lanjut, Penggugat menuntut pemenuhan uang kompensasi yang dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku timbul ketika masa PKWT telah berakhir, oleh karena hubungan kerja waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir pertanggal 21 Agustus 2023, maka Penggugat tidak lagi berhak dan Tergugat tidak lagi berkewajiban untuk pemenuhan upah bulan September 2023 – Oktober 2023;
11. Bahwa Penggugat mendasari dalil pemenuhan upah Penggugat untuk periode bulan September 2023 – November 2023 pada Pasal 157A ayat (1) yang



menyatakan "selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibanya.";

12. Bahwa Pernyataan ini menunjukkan itikad buruk yang dimiliki Penggugat, dimana Penggugat secara terang dan jelas membangun konstruksi yang keliru mengenai penafsiran Pasal 157A ayat (1) yang secara terang dan jelas memberikan kewajiban kepada para pihak (in casu Perusahaan dan Pekerja) untuk tetap menjalankan kewajibanya selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

13. Bahwa Perbuatan Penggugat melakukan perubahan gugatan dan menambahkan pokok tuntutan pemenuhan upah dari yang sebelumnya pemenuhan upah bulan September 2023 – Oktober 2023 yang kemudian diubah menjadi September 2023 – November 2023 menunjukkan inkonsistensi dan itikad buruk yang dimiliki oleh Penggugat;

14. Bahwa Berdasarkan uraian tersebut di atas, penuntutan terhadap Upah Bulan September 2023 - November 2023 bila didasarkan pada fakta Penggugat sudah berhenti bekerja, meninggalkan lokasi kerja dan hubungan kerja (PKWT) berakhir pada tanggal 21 Agustus 2023, semenjak hari itu Penggugat tidak pernah masuk kerja atau kembali bekerja di lokasi kerja/site PT MMI (tidak menjalankan kewajibanya). Lebih lanjut, dalam ketentuan penghitungan upah yang termaktub dalam Surat Penawaran Kerja, penghitungan upah Penggugat didasarkan pada hari kerja yang dijalankan serta PKWT telah berakhir di tanggal 21 Agustus 2023, sehingga tidak sepatasnya Penggugat menuntut pembayaran upah untuk periode bulan September 2023 – November 2023, karena tidak ada pekerjaan sama sekali yang dilakukan oleh Penggugat (*exceptio non adimpleti contractus*) sehingga sudah sepatutnya Gugatan ditolak oleh Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

(3.2.3) Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat adalah Karyawan PT. Cinta Kerja Indonesia dengan Jabatan terakhir sebagai *Human*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Resources and General administrative Staf dengan gaji terakhir sebesar Rp. 3.900.000,-(tiga juta sembilan ratus ribu rupiah) ;

(3.2.4) Menimbang, bahwa yang menjadi Perselisihan antara kedua belah pihak adalah bahwa Penggugat adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Tergugat Sejak tanggal 25 April 2023 sampai dengan tanggal 25 Agustus 2023. Sebagai karyawan kontrak/PKWT, akan tetapi PKWT baru didaftarkan oleh Tergugat pada tanggal 16 Agustus 2023, perusahaan Tergugat tidak memenuhi ketentuan PP No 35 Tahun 2021, maka Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di keluarkan oleh perusahaan Tergugat Batal demi Hukum, Penggugat adalah karyawan tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Tergugat telat membayarkan upah bulan Agustus 2023 yang seharusnya dibayarkan pada akhir bulan Agustus 2023 akan tetapi oleh tergugat dibayarkan pada tanggal 21 September 2023, keterlambatan upah bulan Agustus 2023 dan dibayar bulan September 2023 dengan denda keterlambatan upah bulan Agustus 2023 atas nama Sdr. SITI DZAKIROH sejumlah Rp. 1.250.600,- (satu juta dua ratus lima puluh ribu enam ratus rupiah), selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat tidak pernah diputuskan hubungan kerja ataupun membuat surat keterangan mengundurkan diri sampai dengan sekarang, selama belum ada pemutusan hubungan kerja antara kedua belah pihak maka perusahaan tergugat wajib membayar upah dan hak-hak lainnya namun Tergugat tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut pada bulan Agustus, September dan Oktober 2023. Maka Penggugat memohon pada Tergugat untuk diputuskan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang no 6 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 154A ayat (1) huruf g angka (3) dan menuntut kepada Tergugat untuk membayar uang pesangon dan hak – hak lainnya dengan total seluruhnya sejumlah Rp. 16.850.600,- Terbilang (enam belas juta delapan ratus lima puluh ribu enam ratus rupiah), namun hal tersebut dibantah oleh Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat adalah pekerja yang dipekerjakan oleh Tergugat untuk kepentingan dan mendukung operasional PT MMI sebagai Human Resources and General Administrative Staff dengan status PKWT berdasarkan Surat Penawaran Kerja dan PKWT tanggal 20 April 2023, ruang lingkup pekerjaan Penggugat adalah mengurus kontrak kerja karyawan dan melakukan

Halaman 31 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



penghitungan payroll setiap bulannya, Tergugat memberi kepercayaan penuh pada Penggugat untuk mengurus perjanjian kerja karyawan melalui Wajib Laporan Ketenagakerjaan (WLKP) Tergugat, namun justru Penggugat tidak mendaftarkan PKWT miliknya dan malah menjadikan tidak didaftarkannya perjanjian sebagai dasar untuk mengajukan gugatan terhadap Tergugat, Dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat baru mendaftarkan PKWT Penggugat pada tanggal 16 Agustus, sedangkan PKWT tersebut telah ditandatangani pada tanggal 20 April justru menunjukkan kelalaian yang dilakukan oleh Penggugat dalam menjalankan lingkup kerja sesuai dengan jabatan Penggugat, Perbuatan Penggugat mendalilkan gugatan berdasarkan tidak didaftarkannya PKWT dan membuat konstruksi agar hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat menjadi PKWTT dan meminta kepada Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat, menuntut pemenuhan uang pesangon serta upah periode bulan September 2023 – November 2023 yang pada faktanya Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada bulan-bulan tersebut memperlihatkan itikad buruk yang dimiliki oleh Penggugat, Pemenuhan uang kompensasi timbul ketika berakhirnya PKWT, hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat yang diatur dalam PKWT sudah berakhir pada tanggal 21 Agustus 2023 (sejak Penggugat meninggalkan lokasi site/kerja PT MMI tanpa keterangan). Sehingga, sudah tidak ada lagi hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat sejak tanggal tersebut dan dan Tergugat tidak lagi berkewajiban untuk pemenuhan upah bulan September 2023 – Oktober 2023;

(3.2.5) Menimbang, bahwa dengan demikian perselisihan tersebut merupakan jenis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

(3.2.6) Menimbang, bahwa berdasarkan permasalahan tersebut maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
2. Apakah Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat Berakhir karena berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;



3. Apakah Penggugat berhak mendapatkan uang pesangon beserta hak-hak lainnya;

(3.2.7) Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada para pihak untuk membuktikan hal tersebut sebagaimana ketentuan pasal 283 Rbg jo Pasal 1865 KUHPerdara;

(3.2.8) Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti P-1A sampai dengan P-6D;

(3.2.9) Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang bertanda bukti T-1 sampai dengan T-5;

(3.2.10) Menimbang, bahwa untuk menjawab apakah Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku serta bukti – bukti yang diajukan oleh para pihak dimuka persidangan dibawah ini;

(3.2.11) Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1B = T-3, berupa Perjanjian Kerja waktu Tertentu Nomor : 001/PKWT/CKI/IV/2023 yang dibuat dan oleh SITI DZAKIROH sebagai karyawan dengan PT. CINTA KERJA INDONESIA pada tanggal 20 April 2023, yang menerangkan pada Pasal 2 tentang Jangka Waktu Perjanjian yang menerangkan pada Point 2.1. Perusahaan dengan ini sepakat untuk mempekerjakan Karyawan dan Karyawan ini sepakat untuk bekerja bagi Perusahaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

(3.2.12) Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1C = T-2, berupa Penawaran Kerja Nomor : 001/PKWT/CKI/IV/2023 yang dibuat dan ditandatangani oleh SITI DZAKIROH dan MUHAMMAD YACOB pada tanggal 20 April 2023, yang menerangkan pada Angka Romawi II. yang menerangka bahwa status Karyawan : Kontrak 4 (empat) bulan;

(3.2.13) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Hubungan Hukum antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhitung Mulai tanggal 25



April 2023 sampai dengan tanggal 25 Agustus 2023 dengan jabatan sebagai HUMAN RESOURCES ANG GENERAL ADMINISTRATIVE OFFICER;

(3.2.14) Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat Berakhir karena berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;

(3.2.15) Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1B = T-3, berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 001/PKWT/CKI/IV/2023 yang dibuat dan oleh SITI DZAKIROH sebagai karyawan dengan PT. CINTA KERJA INDONESIA pada tanggal 20 April 2023, yang menerangkan pada Pasal 2 Tentang Jangka Waktu Perjanjian yang menerangkan pada Point Point 2.2. Para Pihak Sepakat dalam Perjanjian ini Mulai Berlaku terhitung sejak hari dan tanggal ditandatanganinya Perjanjian Ini dengan jangka waktu paling lama selama (4) bulan sejak tanggal 25 April 2023 sampai dengan Tanggal 25 Agustus 2023 (*jangka waktu perjanjian);

(3.2.16) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan UU No 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang mengatakan bahwa: "Perjanjian Kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja";

(3.2.17) Menimbang, bawa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Menyatakan bahwa : PKWT didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(3.2.18) Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Menyatakan bahwa: PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun;

(3.2.19) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Majelis Hakim berpendapat Bahwa Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada tanggal 25



Agustus 2023 dimana sebelum berakhirnya Perjanjian kerja Tersebut Penggugat sudah meninggalkan lokasi kerja pada tanggal 21 Agustus 2023;

(3.2.20) Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Penggugat berhak mendapatkan uang pesangon beserta hak-hak lainnya;

(3.2.21) Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan hubungan Kerja antara Penggugat dan tergugat karena berakhir jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka Penggugat tidak berhak mendapatkan uang pesangon beserta hak-hak lainnya, tetapi berhak atas uang kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku;

(3.2.22) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 61A ayat (1), dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang - undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang –undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan:“(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. (2) Uang Kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja buruh di perusahaan yang bersangkutan”;

(3.2.23) Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan bahwa.” (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT; (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT; (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus;

(3.2.24) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dengan mewajibkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat dengan perhitungan sesuai dengan ketentuan Pasal 16 ayat (1) huruf c Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu *PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja x 1 (satu) bulan upah;*

12

Dengan perhitungan uang kompensasi sebagai berikut:

masa kerja selama 4 (empat) Bulan, dengan upah sejumlah Rp. 3.900.000,- (tiga juta sembilan ratus ribu rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Masa Kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan upah} = \frac{4 \text{ bulan}}{12} \times \text{Rp. 3.900.000,-}$$

Jumlah = **Rp. 1.300.000,-** (satu juta tiga ratus ribu rupiah);

(3.2.25) Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, maka petitum angka **3** (tiga) point **5** (lima) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar Uang Kompensasi PHK dan Gaji/Upah yang belum dibayarkan mulai bulan September 2023 s/d November 2023 dan denda keterlambatan upah bulan agustus 2023 kepada Penggugat sejumlah **Rp 16.850.600,-** (enam belas juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) dikabulkan Sebagian dengan perhitungan sebagaimana dalam uraian pertimbangan tersebut di atas;

(3.2.26) Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim Mengabulkan petitum angka **3** (tiga) point **3** (tiga) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat Membayar Denda Keterlambatan Upah kepada SITI DZAKIROH sejumlah Rp.1.250.600,- (satu juta dua ratus lima puluh ribu enam ratus rupiah) karena beralasan dan mempunyai bukti yang cukup;

(3.2.27) Menimbang, bahwa Majelis Hakim menolak petitum angka **3** (tiga) point **1** (satu) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat Membayar Uang Pesangon kepada Penggugat sejumlah Rp.3.900.000,- (tiga juta sembilan ratus ribu rupiah) karena hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu;

Halaman 36 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.2.28) Menimbang, bahwa Majelis Hakim menolak petitum angka **3** (tiga) point **2** (dua) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat Membayar Upah/Gaji yang belum dibayar bulan september, oktober dan November 2003 kepada Penggugat sejumlah 3 x Rp.3.900.000,- = Rp. 11.700.000,- (sebelas juta tujuh ratus ribu rupiah) karena sudah tidak ada hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 25 Agustus 2023;

(3.2.29) Menimbang, bahwa Majelis Hakim menolak petitum angka **3** (tiga) point **6** (enam) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan Undang – undang No 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan Pasal 157 A ayat (1) karena majelis hakim memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;

(3.2.30) Menimbang, bahwa Majelis Hakim menolak petitum angka **2** (dua) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk memutuskan hubungan kerja Kepada Penggugat sesuai dengan Undang – undang No 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) karena majelis hakim memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;

(3.2.31) Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

(3.2.32) Menimbang, bahwa mengenai bukti-bukti yang tidak dipertimbangkan satu persatu harus dianggap telah dipertimbangkan dan menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

(3.2.33) Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara;

(3.2.34) Menimbang, bahwa oleh karena gugatan dikabulkan sebagian, dan nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah Rp. 100.000,00,- (seratus ribu rupiah);

Halaman 37 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



(3.2.35) Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

4. MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat.

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sejak tanggal 25 Agustus 2023;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar
 - a. uang kompensasi kepada Penggugat sejumlah **Rp. 1.300.000,-** (satu juta tiga ratus ribu rupiah); dengan perincian sebagai berikut:
$$\frac{\text{Masa Kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah} = \frac{4 \text{ bulan}}{12} \times \text{Rp. 3.900.000,-}$$

= Rp. 1.300.000,- (satu juta tiga ratus ribu rupiah);
 - b. Uang denda Keterlambatan pembayaran gaji bulan agustus 2023 sejumlah **Rp. 1.250.000,-** (satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
Total Keseluruhan = Rp. 2.550.000,- (dua juta lima ratus lima puluh ribu rupiah)
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp100.000,00,- (seratus ribu rupiah) ;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, pada Hari Selasa tanggal 13 Februari 2024, oleh kami, HAPSARI RETNO WULAN, S.H. sebagai Hakim Ketua, MOH. MUNIRI, S.H., M.Kn., dan ARI LAZUARDI, S.H., M.H., masing - masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari Kamis tanggal 22 Februari 2024 diucapkan oleh Hakim Ketua secara elektronik dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dihadiri oleh Hakim Anggota tersebut, EDDY KURNIAWAN S.H. sebagai Panitera Pengganti, dan telah diunggah ke dalam Sistem Informasi Pengadilan (SIP) pada hari itu juga;

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

-ttd-

-ttd-

MOH. MUNIRI, S.H., M.Kn.

HAPSARI RETNO WULAN, S.H.

-ttd-

ARI LAZUARDI, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

-ttd-

EDDY KURNIAWAN, S.H.

Rincian biaya Perkara:

1. Panggilan Tergugat.....	Rp 70.000,00
2. PNBP Relas Tergugat.....	Rp 10.000,00
3. Materai.....	Rp 10.000,00
4. Redaksi.....	Rp 10.000,00
Jumlah	Rp.100.000,00

(seratus ribu rupiah)

Halaman 39 dari 39 Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)